



# Lettre d'information juridique

UNSA GRAND EST

1<sup>er</sup> trimestre 2018 – Paru le 31/01/2018

## SOMMAIRE secteur privé

### Actualité

- La rupture conventionnelle collective

### La rubrique des PAS TOP du juridique

- La hiérarchie des normes
- Loi d'ordre public ou loi supplétive

### Le coin du Conseiller du salarié

- La nouvelle procédure de licenciement
- Courriers types de licenciement

### Le B.A.- BA des IRP

- CSE et désignation du délégué syndical
- Missions et moyens de la délégation du personnel du CSE simplifiés

### Du point de vue des justiciables

- Ordonnance Macron et durée totale du CDD
- Renouvellement du CDD : convention ou accord de branche, loi supplétive

## L'Editorial

L'année 2018 commence avec des changements importants impulsés par les Ordonnances Macron et ses décrets d'application dans le secteur privé.

La mise en œuvre du CSE va être progressive et rapide dans toutes les entreprises françaises puisque, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020, les actuelles Institutions du personnel n'existeront plus au profit de la délégation du personnel au CSE. Elle nécessite, du fait de sa complexité, une formation très solide.

Des sessions de formation sur la mise en place du CSE sont organisées dans les départements du GRAND EST. Les délégués syndicaux et les responsables de section syndicale doivent se rapprocher de leur UD ou de leur Fédération pour connaître les dates de formations relatives à la mise en place du CSE.

S'ajoute à la mise en place rapide du CSE dans les entreprises, le bouleversement lié à la primauté des accords d'entreprise.

La hiérarchie des normes entre lois, accords de branche, conventions et accords d'entreprise devrait bouleverser les repères des salariés de l'entreprise, un temps d'adaptation pour s'approprier le changement étant souvent nécessaire.

Malgré ce début d'année mouvementée, toute l'équipe de l'UR UNSA GRAND EST se joint à nous pour vous présenter ses meilleurs vœux pour la nouvelle année.

Bonne année à toutes et à tous.

Xavier ULRICH

Philippe HOELLINGER

**UNSA GRAND EST**

8, rue de Londres

67000 STRASBOURG

Mail : [ur-grandest@unsa.org](mailto:ur-grandest@unsa.org)

Tél. : 03 90 41 48 95

Tél. Juridique : 03 26 89 21 93

## La rupture conventionnelle collective

La rupture conventionnelle collective (RCC) n’est ni une démission, ni un licenciement. Elle permet de rompre le contrat de travail entre un salarié et un employeur d’un commun accord<sup>1</sup>.

### ● La nécessité d’un accord

La RCC est mise en place dans le cadre d’un accord collectif relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) ou par le biais d’un accord collectif relatif à la RCC.

### ● La finalité de l’accord RCC

L’accord collectif a pour finalité d’atteindre les objectifs en matière de suppression d’emplois. Il s’agit d’un plan de départ volontaire.

### ● Un impératif de l’accord RCC

La rupture conventionnelle collective ne s’impose à aucune des parties.

### ● La DIRECCTE compétente

La DIRECCTE dont relève l’établissement est informée sans délai de l’ouverture de la négociation portant sur la RCC ou de l’intention de l’employeur de négocier un tel accord<sup>2</sup>.

Lorsqu’il existe plusieurs établissements entrant dans le champ de compétence de plusieurs DIRECCTE, l’employeur informe le directeur de la DIRECCTE du siège social de l’entreprise de son intention de négocier un accord de RCC<sup>3</sup>.

La désignation de la DIRECCTE compétente est communiquée à l’entreprise dans les 10 jours à compter de la notification de l’employeur de son intention d’ouvrir une négociation sur la RCC.

Elle en informe l’employeur par tout moyen conférant date certaine. L’employeur en informe à son tour, sans délai et par tout moyen, le CSE et les organisations syndicales représentatives.

A défaut de réponse de l’administration, la DIRECCTE du siège social de l’entreprise est compétente. L’employeur en informe alors la délégation du personnel du CSE et les organisations syndicales représentatives.

### ● Les points de négociation de l’accord

#### La négociation de l’accord RCC porte sur :

- la durée de mise en œuvre de la RCC,
- le nombre de départs envisagés et la suppression d’emplois associés,
- les critères que doivent remplir les salariés, pour en bénéficier,
- les modalités de présentation et d’examen des candidatures et les conditions de transmission de l’accord écrit du salarié,
- les critères de départage des salariés au départ,
- le calcul des indemnités de rupture garanties au salarié, ces indemnités ne pouvant être inférieures aux indemnités légales de licenciement,
- les mesures prises pour faciliter le reclassement externe des salariés sur des emplois équivalents telles que les actions de formation, de reconversion, de VAE ou encore des actions de soutien à la création ou à la reprise d’activités,
- les modalités de suivi de la mise en œuvre concrète de la RCC,
- les modalités d’information et de transmission au CSE.

### ● La validation de l’accord de RCC

L’accord signé, l’employeur le transmet à la DIRECCTE compétente pour validation<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> Article L. 1237-17 du Code du travail

<sup>2</sup> Article L. 1237-19 du Code du travail

<sup>3</sup> Article R. 1237-6-1 du Code du travail

<sup>4</sup> Article L. 1237-19-3 du Code du travail

Il doit le faire par écrit et par courrier recommandé avec accusé de réception.

La DIRECCTE compétente notifie sa décision de validation à l'employeur dans un délai de 15 jours à compter de la date de réception de la demande. Elle transmet également sa décision de validation motivée au CSE et aux signataires de l'accord.

Lorsque le délai de 15 jours est expiré et que l'administration a gardé le silence, ce silence vaut validation de l'accord. L'employeur communique, dans ce cas, la copie de la demande de validation et l'accusé de réception par la DIRECCTE au CSE et aux signataires de l'accord.

### ● **L'affichage sur les lieux de travail**

La décision de validation de la DIRECCTE est affichée sur les lieux de travail ou par tout autre moyen permettant de conférer date certaine à l'information des salariés.

Lorsque la DIRECCTE garde le silence, la demande de validation et l'accusé de réception signé par la DIRECCTE sont affichées dans les mêmes conditions que précédemment<sup>5</sup>.

L'affichage informe les salariés des voies et délais de recours.

### ● **Un suivi effectif par la délégation du personnel du CSE**

Le suivi et la mise en œuvre de l'accord portant sur la RCC fait l'objet de consultations régulières et détaillées auprès du CSE.

Le CSE émet un avis. Cet avis est porté à la connaissance de la DIRECCTE. De même, l'employeur doit établir un bilan relatif à la mise en œuvre de l'accord et doit le transmettre à l'autorité administrative.

### ● **Bassin d'emploi et accord de RCC**

La négociation d'un accord de GPEC contenant la RCC ou d'un accord RCC n'est pas neutre et coûte à l'entreprise.

Par exemple, lorsque les suppressions d'emploi sont trop importantes et qu'elles ont pour conséquence de fragiliser le bassin d'emploi, les entreprises d'au moins 1000 salariés ou les

entreprises dominantes détenant 10 % du capital des autres entreprises du groupe ou encore les entreprises de dimension communautaire européenne, sont tenues de contribuer à la création d'activités et au développement des emplois dans le but d'atténuer les effets négatifs engendrés par la RCC.



Une convention est alors signée entre l'entreprise et l'autorité administrative dans un délai de 6 mois à compter de la date de validation<sup>6</sup>.

La convention tient compte des efforts consentis par l'entreprise pour favoriser le retour à l'emploi des salariés ayant bénéficié de la RCC.

Les modalités de cette convention peuvent être financière.

### ● **Si l'accord n'est pas validé ?**

L'employeur, s'il le souhaite, présente une nouvelle demande à la DIRECCTE après y avoir apporté des modifications. Il en informe le CSE.

### ● **Recours contre la validation de l'accord**

Le seul recours possible est celui qui porte contre la validation de l'accord. Ce recours est exercé auprès du Tribunal administratif. Les délais de ce recours sont très encadrés<sup>7</sup>.

### ● **La contestation de la rupture du contrat de travail par un salarié**

Le délai est de 12 mois pour contester la rupture de son contrat de travail devant le Conseil de prud'hommes.

### ● **Les salariés protégés**

Les salariés protégés peuvent bénéficier de la RCC. La RCC est alors soumise à l'autorisation de l'Inspecteur du travail<sup>8</sup>.

La rupture du contrat de travail ne peut intervenir qu'à compter du lendemain de la décision de l'inspecteur du travail.

<sup>6</sup> Article L. 1237-19-9 du Code du travail

<sup>7</sup> Article L. 1235-7-1 du Code du travail

<sup>8</sup> Article L. 1237-19-2 du Code du travail

<sup>5</sup> Article L. 1237-19-4 du Code du travail

## La hiérarchie des normes

La réforme du Code du travail a bouleversé la hiérarchie des normes. Pas facile donc de s'y retrouver. Un bilan s'impose.

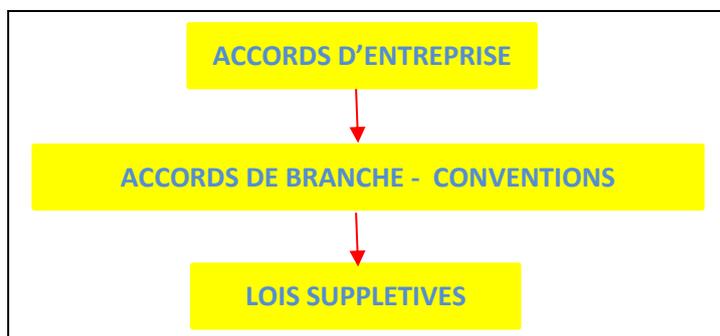
### Lorsque la loi est d'ordre public

La loi d'ordre public fixe un cadre de référence. Il est impossible d'y déroger sauf lorsque la loi, elle-même, le prévoit expressément<sup>9</sup>.

Lorsque la loi le prévoit expressément, l'accord de branche primera sur la loi qu'il soit plus favorable ou non au salarié. De même, l'accord d'entreprise pourra déroger à la loi d'ordre public lorsque celle-ci le prévoit expressément.

### Lorsque la loi se veut supplétive

La loi est supplétive lorsqu'elle a vocation à s'appliquer uniquement en l'absence d'accord de branche ou d'accord d'entreprise.



Dans ce cas précis, l'accord d'entreprise ayant le même objet que l'accord de branche, conclu avant ou après la date d'entrée en vigueur de cet accord de branche, prime sur cet accord de branche<sup>10</sup>. Cependant, il existe deux exceptions à cette règle.

### Lorsque l'accord de branche prime sur l'accord d'entreprise...

**1<sup>ère</sup> exception :** l'accord de branche prime sur l'accord d'entreprise conclu avant ou après l'entrée en vigueur de l'accord de branche sur des thèmes précis énumérés par l'article L. 2253-

1 du Code du travail sauf lorsque l'accord d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes à l'accord de branche.

**2<sup>ème</sup> exception :** l'accord de branche « verrouille » l'accord d'entreprise lorsqu'il est conclu après cet accord de branche sauf si l'accord d'entreprise comporte des stipulations au moins équivalentes sur des sujets précis énumérés à l'article L. 2253-2 du Code du travail<sup>11</sup>.

En l'absence d'accord d'entreprise, l'accord de branche s'applique.

### Accord d'entreprise et contrat de travail

Le principe de faveur s'applique entre l'accord d'entreprise et le contrat de travail au profit du salarié.

Cependant, lorsqu'un accord d'entreprise répond aux nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise ou en vue de préserver ou de développer l'emploi, l'accord d'entreprise se substitue au contrat de travail.

C'est, par conséquent, le cas en matière d'aménagement du temps de travail, d'aménagement de la rémunération dans le respect du SMIC ou des salaires minima prévus dans la convention collective ou lorsque l'accord d'entreprise détermine les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise.

Dans ce cas précis, le salarié peut refuser la modification de son contrat de travail résultant de l'application de l'accord d'entreprise.

Il doit le faire savoir à l'employeur par écrit dans un délai d'un mois. Cependant, le salarié s'expose à un licenciement spécifique prévu par la loi, à savoir à un licenciement pour cause réelle et sérieuse.

<sup>9</sup> Article L. 2251-1 du Code du travail

<sup>10</sup> Article L. 2253-3 du Code du travail

<sup>11</sup> Article L. 2253-2 du Code du travail



## Le coin du Conseiller du salarié

### La nouvelle procédure de licenciement

Les Ordonnances Macron ne modifient pas la procédure de licenciement en tant que telle mais ajoutent une seconde procédure pour notifier au salarié son licenciement lorsque, apparemment, l'employeur utiliserait les courriers types présentés dans les décrets d'application.

### Ce qui ne change pas....

Lorsque l'employeur envisage de licencier un salarié, il le convoque à un entretien préalable au licenciement soit par courrier recommandé soit par décharge remise en main propre.

La lettre de convocation doit préciser que le salarié a la possibilité de se faire assister soit par un salarié de l'entreprise soit par un conseiller extérieur dont la liste est consultable en mairie ou à l'inspection du travail. L'employeur a l'obligation de mentionner l'adresse exacte de la mairie ou de l'inspection du travail dont dépend l'entreprise.

La communication du courrier de convocation à l'entretien préalable au licenciement ne peut intervenir que dans un délai de deux mois à partir du moment où l'employeur a eu connaissance des faits.

Pour rappel, l'entretien ne peut avoir lieu moins de cinq jours ouvrables après la première présentation du courrier de convocation au salarié.

Après avoir recueilli les explications du salarié, l'employeur qui décide de licencier un salarié doit notifier le licenciement par écrit et doit envoyer sa décision par courrier recommandé avec avis de réception.

La lettre de licenciement doit énoncer les motifs qui ont motivé la décision de l'employeur. Elle ne peut être expédiée moins de deux jours ouvrables après la date de l'entretien préalable

et, si et seulement si le licenciement résulte d'une faute ou de plusieurs fautes professionnelles, avant le délai d'un mois à compter de la date de l'entretien préalable au licenciement.

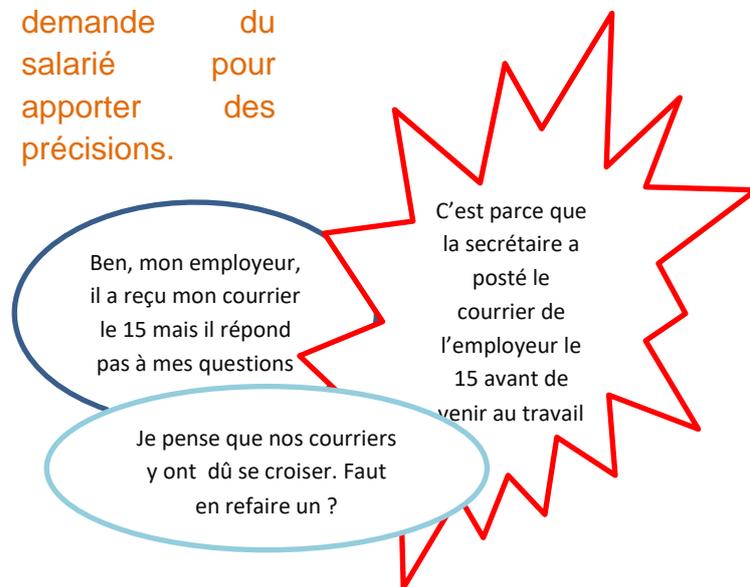
La lettre de licenciement fixe les limites du litige relatives aux motifs de licenciement.

### La nouveauté...

Le salarié peut demander à l'employeur des précisions sur les fautes reprochées dans le courrier de licenciement dans un délai de 15 jours suivant la notification de son licenciement.

Ce courrier doit être envoyé par recommandé avec accusé de réception.

L'employeur, s'il souhaite donner une suite favorable au courrier du salarié, dispose alors d'un délai de 15 jours après la réception de la demande du salarié pour apporter des précisions.



Le courrier de réponse de l'employeur devra également être envoyé par courrier recommandé avec accusé de réception.

Si l'employeur ne semble avoir aucune obligation à répondre au courrier du salarié, la loi rappelle toutefois que le défaut de motivation du licenciement donne droit à un mois de dommages et intérêts au profit du salarié. L'employeur a donc tout intérêt à y répondre.

De même, de sa propre initiative, l'employeur peut apporter dans un délai de 15 jours suivant la notification du licenciement des précisions sur les fautes reprochées.

Les délais sont exprimés en jours calendaires.

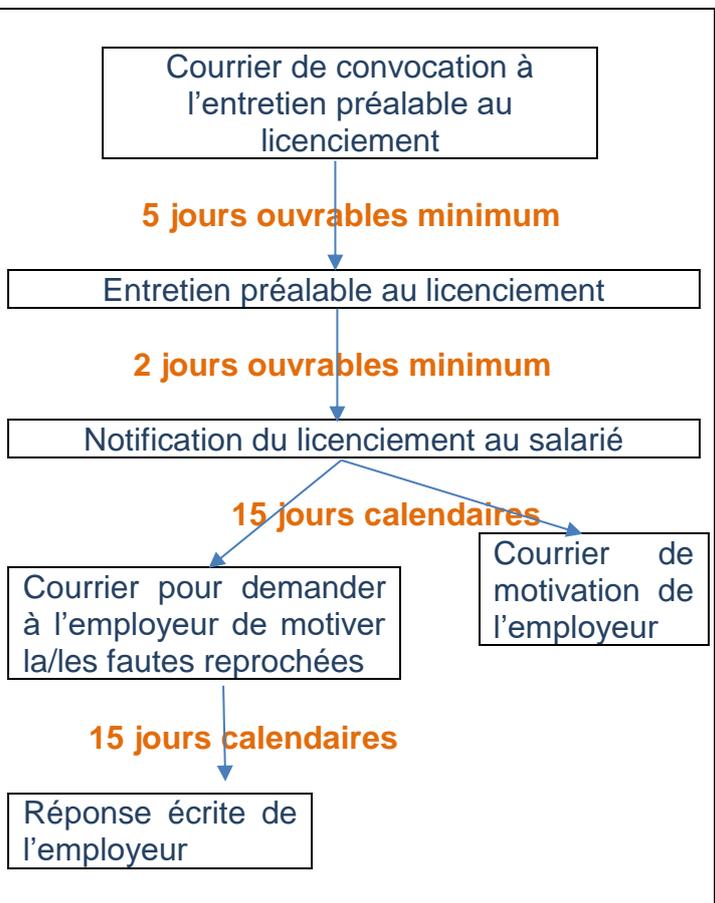
Cette nouvelle procédure est également applicable pour les autres types de licenciement (Licenciement pour faute(s) professionnelle(s), pour motif personnel non disciplinaire, pour inaptitude, pour motif économique...).

### Une nouveauté obligatoire ou pas ?

L'article L. 1235-2 du Code du travail et ses décrets d'application ne semblent pas obliger l'employeur ou le salarié à apporter ou à demander des précisions par courrier sur le/les motifs de licenciement après la notification de celui-ci sauf lorsque l'employeur utilise les courriers types de licenciement.

Cependant, les textes étant nouveaux et la Cour de cassation ne s'étant pas encore prononcée, le principe de précaution s'impose.

Il est alors conseillé au salarié de demander à l'employeur d'apporter des précisions sur le ou les motifs l'ayant conduit à le licencier.



A plus forte raison, si le salarié souhaite contester son licenciement auprès du Conseil de prud'hommes, ce courrier dont le but est d'avoir des précisions sur la ou les fautes reprochées, pourrait bien correspondre à une stratégie de défense pour confondre l'employeur et prouver sa mauvaise foi.

### Courriers types de licenciement

Six modèles de courrier de licenciement sont proposés dans le Décret 2017-1820 du 29 décembre 2017 établissant des modèles types de lettres de notification de licenciement.

Les six modèles correspondent à la lettre de licenciement :

- pour motif personnel disciplinaire (Faute(s) simple(s), grave(s) ou lourde(s))
- pour inaptitude d'origine professionnelle ou non
- pour motif personnel non disciplinaire
- pour motif économique individuel
- pour motif économique pour les petits licenciements collectifs (Moins de 10 licenciements dans une même période de 30 jours ou au moins 10 licenciements dans une même période de 30 jours lorsque l'effectif de l'entreprise est de moins de 50 salariés)
- pour motif économique pour les grands licenciements collectifs (Au moins 10 licenciements dans une même période de 30 jours lorsque l'effectif de l'entreprise est de plus de 50 salariés)

Les modèles types de courriers de licenciement rappellent les droits et les obligations de l'employeur et du salarié.

Ces modèles permettent de notifier le licenciement au salarié mais ne permettent pas de motiver la/les faute(s) reprochée(s).

### Le rôle du Conseiller du salarié

Le rôle du Conseiller du salarié est d'informer le salarié de cette nouvelle procédure et de lui conseiller de demander des précisions sur les fautes reprochées par écrit et par courrier recommandé avec accusé de réception dans le délai de 15 jours calendaires.

## Le B.A.- BA des IRP

**La mise en place du CSE nécessite une solide formation. Un accord préalable au protocole d'accord préélectoral est nécessaire dans les entreprises ayant plusieurs établissements.**

Le Comité social et économique (CSE) a été institutionnalisé par les Ordonnances Macron et ses décrets d'application.

Cette instance se substituera définitivement aux Instances représentatives du personnel actuelles au 1<sup>er</sup> janvier 2020. Les entreprises pourront alors mettre en place le CSE à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018 et avant le 31 décembre 2019 dans les entreprises d'au moins 11 salariés lorsque cet effectif est atteint pendant 12 mois consécutifs<sup>12</sup>.

### CSE et désignation des DS

Les organisations syndicales conservent le monopole de se présenter au 1<sup>er</sup> tour des élections professionnelles du CSE.

#### Dans les entreprises de moins de 50 salariés

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, le délégué syndical peut être désigné parmi les membres de la délégation du personnel au CSE lorsque le syndicat est représentatif dans l'entreprise. Cependant, le délégué syndical ne bénéficiera pas d'un crédit d'heure supplémentaire autre que celui qu'il détient de son mandat en qualité de membre du CSE. Il utilisera ce crédit d'heure dans les mêmes conditions pour exercer son mandat de délégué syndical<sup>13</sup>.

#### Dans les entreprises d'au moins 50 salariés

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, les syndicats représentatifs ayant constitué une section syndicale désigneront le délégué syndical dans

**J'ai pas 10 % mais  
j'chuis DS quand  
même...**

les mêmes conditions qu'actuellement. Cependant, lorsqu'aucun candidat ne peut être désigné par une organisation syndicale représentative dans l'entreprise car il n'a pas recueilli 10 % des voix au premier tour des élections professionnelles du CSE, un délégué syndical pourra tout de même être désigné parmi les autres candidats ou, à défaut, parmi ses adhérents au sein de l'entreprise<sup>14</sup>.

Dans les entreprises de moins de 300 salariés, le délégué syndical est de droit membre du CSE alors que, dans les entreprises d'au moins 300 salariés, chaque organisation syndicale représentative peut désigner un délégué pour siéger au CSE.

### La délégation du personnel au CSE

Le CSE comprend l'employeur et la délégation du personnel.

Le nombre de sièges au CSE dépend de l'effectif de l'entreprise.

Il existe autant de titulaires que de suppléants dans la délégation du personnel du CSE. Cependant, les suppléants ne participeront pas aux réunions.

Un membre titulaire pourra être remplacé lorsqu'il cesse ses fonctions ou lorsqu'il est absent pour une cause quelconque par un suppléant de la même organisation syndicale et la priorité sera donnée au suppléant élu de la même catégorie<sup>15</sup>.

### Durée du mandat des membres du CSE

**Elu pour  
4 ans**

**Limité à 3 mandats sauf si le PAP  
contient des dispositions contraires  
et sauf pour les entreprises de  
moins de 50 salariés.**

Les membres du CSE sont élus pour 4 ans dans la limite de 3 mandats sauf si le protocole d'accord préélectoral en dispose autrement. Cette limite ne concerne pas les salariés travaillant dans des

<sup>12</sup> Article L. 2311-2 du Code du travail

<sup>13</sup> Article L. 2143-6 du Code du travail

<sup>14</sup> Article L. 2143-3 du Code du travail

<sup>15</sup> Article L. 2314-37 du Code du travail

entreprises dont l'effectif est de moins de 50 salariés<sup>16</sup>.

### Nombre d'heures de délégation

Le nombre d'heures de délégation ne peut être inférieur à 10 heures par mois pour un membre titulaire du CSE lorsqu'il travaille dans une entreprise dont l'effectif est de moins de 50 salariés, 16 heures par mois lorsque le salarié travaille dans une entreprise d'au moins 50 salariés. Les heures de délégation sont considérées comme du temps de travail effectif et sont rémunérées à échéance normale<sup>17</sup>. Un accord peut modifier le nombre d'heures de délégation.

Ne sont pas déduits des heures de délégation les temps passés :

- aux réunions du CSE
- aux réunions des commissions
- aux enquêtes menées après un accident grave
- aux enquêtes menées suite à des incidents graves et répétés
- à la mise en œuvre de la procédure de danger grave et imminent
- à la formation obligatoire et renouvelable tous les 4 ans

### Utilisation des heures de délégation

Durant leurs heures de délégation, les membres élus de la délégation du personnel du CSE peuvent se déplacer hors de l'entreprise<sup>18</sup>.

Ils peuvent également circuler librement dans l'entreprise pendant leurs heures de délégation ou en dehors de leurs heures de travail habituel à condition de n'apporter aucune gêne dans l'accomplissement de leur travail. Les membres du CSE peuvent mutualiser leurs heures de délégation dans le mois sans pouvoir excéder 1,5 fois le nombre d'heures de délégation mensuelles auquel ils ont le droit.

### Les moyens du CSE

Le CSE bénéficie de panneaux d'affichage et d'une formation renouvelable tous les 4 ans.

#### Missions du CSE : moins de 50 salariés

La délégation du personnel du CSE a pour mission de porter à la connaissance de l'employeur les réclamations individuelles et collectives des salariés portant sur la législation du travail, le salaire et la protection sociale et de promouvoir la prévention des risques professionnels. Elle réalise des enquêtes notamment sur les accidents du travail et les maladies professionnelles. Elle peut saisir l'inspection du travail lorsque l'application des textes n'est pas respectée. En revanche, la délégation du personnel du CSE ne bénéficie pas de droit d'alerte. Les réunions ont lieu au moins une fois par mois.

#### Missions du CSE : au moins 50 salariés

Le CSE a pour mission d'assurer l'expression collective des salariés en prenant constamment en compte leurs intérêts pour toutes questions relatives à la gestion de l'entreprise économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production.

Il procède à l'analyse des risques professionnels, propose des actions de prévention pour lutter contre le harcèlement moral, sexuel et les propos sexistes. Il contribue à l'accès aux femmes et aux travailleurs en situation de handicap à tous les emplois.

Le CSE est doté de droits d'alerte conséquents (Droit d'alerte sociale, économique ou lorsqu'il existe un danger grave et imminent, une atteinte aux droits des personnes ou une mauvaise utilisation du CICE).

L'employeur l'informe et le consulte de façon récurrente sur les orientations stratégiques de l'entreprise, les conditions d'emplois et de formation, la situation économique et financière de l'entreprise, la politique sociale, la BDES. Le CSE est informé et consulté ponctuellement, par exemple, sur les modalités de recrutement de l'entreprise ou le contrôle de l'activité des salariés.

<sup>16</sup> Article L. 2314-33 du Code du travail

<sup>17</sup> Article L. 2315-10 du Code du travail

<sup>18</sup> Article L. 2315-14 du Code du travail



### Des CDD interminables ?

Les Ordonnances Macron précisent que la durée totale du CDD, renouvellement inclus, peut être supérieure à 18 mois lorsqu'une convention ou un accord de branche étendu le prévoit<sup>19</sup>. Cependant, le législateur précise que les CDD n'ont pas pour but de pourvoir à un emploi durable et permanent dans l'entreprise.

### Les CDD concernés

Tous les CDD sont concernés par cette nouvelle disposition à quelques exceptions près.

Ne sont pas concernés par cette mesure les CDD favorisant :

- Le recrutement des cadres et ingénieurs dont le CDD est signé en vue de la réalisation d'un objet défini (sous conditions d'un accord de branche ou d'entreprise prévoyant certaines dispositions)<sup>20</sup>
- Le recrutement de certaines catégories de personne sans emploi
- Le recrutement d'un salarié pour lequel l'employeur s'engage à lui donner un complément de formation<sup>21</sup>.

La durée minimale de ces CDD ne peut être inférieure à 18 mois et la durée maximale de 36 mois<sup>22</sup>

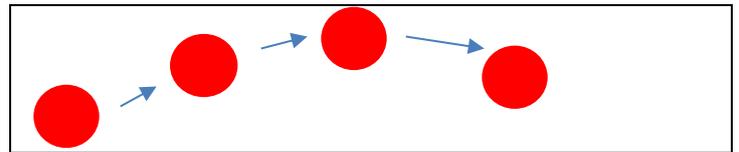
### Durée totale des CDD : loi supplétive

En l'absence de convention ou d'accord de branche, la durée totale du CDD, renouvellements inclus, ne peut excéder 18 mois, 9 mois pour les CDD conclus dans l'attente de l'arrivée d'un salarié recruté en CDI ou pour les CDD conclus en vue de la réalisation de travaux

urgents, 24 mois lorsque le contrat est exécuté à l'étranger ou lorsqu'il est conclu dans le cadre du départ définitif d'un salarié avant la suppression prévue de son poste de travail<sup>23</sup> ;

### Le renouvellement du CDD

Cependant, une convention ou un accord de branche étendu peut prévoir un nombre maximum de renouvellement possible du CDD.



A défaut d'une telle convention ou d'un tel accord de branche, le CDD ne pourra être renouvelé que deux fois pour une durée limitée.

### Les clauses du contrat de travail

Le contrat de travail doit être transmis dans les deux jours ouvrables suivant l'embauche au salarié<sup>24</sup> et peut comporter une période d'essai<sup>25</sup>.

Le contrat de travail, établi par écrit<sup>26</sup>, doit prévoir les conditions du renouvellement du CDD. A défaut, un avenant de renouvellement pourra être signé entre les parties avant le terme initialement prévu.

### Quid de la durée totale des CDD ?

Les partenaires sociaux ont pour tâche de négocier la convention ou l'accord de branche pour fixer la limite de la durée totale du CDD et le nombre maximal de renouvellement, la finalité étant de flexibiliser l'emploi et surtout de favoriser les recrutements. Des disparités conséquentes en fonction de l'activité de la branche ou du territoire pour les conventions locales sont à prévoir.

<sup>19</sup> Article L. 1242-8 du Code du travail

<sup>20</sup> Article L. 1242-2 du Code du travail

<sup>21</sup> Articles L. 1242-3 du Code du travail

<sup>22</sup> Article L. 1242-8-2 du Code du travail

<sup>23</sup> Article L. 1242-8-1 du Code du travail

<sup>24</sup> Article L. 1242-13 du Code du travail

<sup>25</sup> Articles L. 1242-10 et L. 1242-11 du Code du travail

<sup>26</sup> Articles L. 1242-12 et L. 1242-12-1 du Code du travail





**UR UNSA GRAND EST**

8, rue de Londres  
67000 STRASBOURG

Mail : [ur-grandest@unsa.org](mailto:ur-grandest@unsa.org)

Tél. : 03 90 41 48 95

Tél. Juridique : 03 26 89 21 93